Gemeente Amsterdam

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Amsterdam.

Nr. 37977

4 mei

2015

Vaststellen van de Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam, wijzigen van de Verordening WSW en intrekken van de Re-ïntegratieverordening Wet werk en bijstand (3A, 2014, nr. 299/1111)

Afdeling 3A

Nummer 299/1111

Publicatiedatum 24 december 2014

Agendapunt 26

Datum besluit B&W 21 oktober 2014

Onderwerp

Vaststellen van de Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam, wijzigen van de Verordening WSW en intrekken van de Re-ïntegratieverordening Wet werk en bijstand

Integrale tekst van het raadsbesluit dat is genomen op 21 oktober 2014 (Gemeenteblad 2014, afd. 3A, nr. 299/1111)

De gemeenteraad van Amsterdam

Gezien de voordracht van burgemeester en wethouders van 21 oktober 2014 (Gemeenteblad afd. 1, nr. 1111);

Mede gezien de aangenomen motie van het raadslid de heer Nuijens (Gemeenteblad afd. 1, nr. 1155),

Besluit:

I.vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam, welke luidt als volgt:

Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. algemeen geaccepteerde arbeid: iedere vorm van betaalde arbeid als bedoeld in de wet, waarbij al dan niet gebruik wordt gemaakt van een voorziening;
b. ANW: Algemene nabestaandenwet;
c. arbeidsmarktregio: regio als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
d. arbeidsre-integratie: verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, alsmede de activiteiten en voorzieningen die hierop zijn gericht;
e. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
f. college: college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Amsterdam;
g. compensatie voor verzuimrisico: vergoeding, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de wet, voor een werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is;
h. gesubsidieerd werkende: persoon als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
i. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
j. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
k. loonwaardesubsidie: loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;

l. niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de wet;
m. normale arbeidsduur: arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen;
n. premie; premie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder j, van de wet;
o. raad: gemeenteraad van Amsterdam;
p. uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;
q. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
r. voorziening: voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de wet;
s. wet: Participatiewet;
t. werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm;
u. WSW: Wet sociale werkvoorziening;
v. WSW-werknemer: degene met een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de WSW;
w. zelfstandig ondernemerschap: voorzien in het eigen levensonderhoud door arbeid in eigen bedrijf of zelfstandig beroep.

Artikel 1.2 Doelgroep

De doelgroep van deze verordening zijn personen wonende in de gemeente Amsterdam, die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, hebben bereikt en:

a. die uitkeringsgerechtigde zijn;
b. die niet-uitkeringsgerechtigde zijn;
c. die een nabestaanden- of wezenuitkering ingevolge de ANW ontvangen;
d. die gesubsidieerd werkende zijn;
e. aan wie het UWV een uitkering verstrekt, indien en voor zover het college en het UWV dit overeenkomen;
f. die behoren tot de personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2o, en derde lid, onder c, van de wet die vanuit of volgend op een dienstverband met een loonwaardesubsidie een uitkering van het UWV zijn gaan ontvangen;
g. die een individuele studietoeslag ontvangen als bedoeld in artikel 36b van de wet;
h. die op 31 december 2014 werknemer waren in de zin van de WSW en die met ontslag uit hun WSW-dienstverband worden bedreigd of die als gevolg van een verbetering van hun re-integratiemogelijkheden hun WSW-indicatie zijn kwijtgeraakt.

Artikel 1.3 Vaststelling doelgroep loonwaardesubsidie

1. Het college kan vaststellen dat een persoon, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, die arbeidsmogelijkheden heeft, niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en daarmee behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet.
2. De vaststelling dat iemand tot de doelgroep loonwaardesubsidie behoort vindt plaats op aanvraag van de persoon, bedoeld in het eerste lid. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 10c, eerste lid, onderdeel b, van de wet kan de vaststelling ook ambtshalve plaatsvinden, behalve voor niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden.
3. Bij de vaststelling, bedoeld in het vorige lid, neemt het college in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde van minder dan 80% van het wettelijk minimumloon.

Artikel 1.4 Vaststelling doelgroep beschut werk

1. Wanneer een persoon, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, naar verwachting uitsluitend in beschut werk mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie, en het uitzicht bestaat dat hij binnen een halfjaar een dienstbetrekking kan verkrijgen voor beschut werk in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, laat het college, met het oog op de vaststelling dat de betrokkene is aangewezen op beschut werk, door het UWV een advies uitbrengen, bedoeld in artikel 10b, tweede lid, van de wet.
2. Bij de vaststelling, bedoeld in het vorige lid, neemt het college in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting

leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde tot 40% van het wettelijk minimumloon en voor wie voortdurende begeleiding en/of een aanzienlijke werkplekaanpassing nodig lijkt.
3. Het college baseert de verwachtingen bedoeld in het eerste en tweede lid mede op het functioneren van de belanghebbende in het kader van een voorziening, een onderwijsstage of arbeidsmatige dagbesteding.

Artikel 1.5 Taak college

1. Het college draagt zorg voor het ondersteunen bij arbeidsinschakeling van en zo nodig aanbieden van voorzieningen aan personen behorende tot de doelgroep van deze verordening, gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene in staat is, zelfstandig ondernemerschap, dan wel op uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs. Hierbij werkt het college samen met werkgevers en scholen. Het college zet alleen voorzieningen in wanneer hiermee de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing van betaalde arbeid plaatsvindt.
2. Ter uitvoering van de in het eerste lid genoemde zorgplicht legt het college aan de raad een plan voor waarin op basis van het beschikbare budget wordt aangegeven op welke wijze wordt voorzien in de ondersteuning bij arbeidsre-integratie en welke voorzieningen in welke mate in het kader van arbeidsre-integratie en het bevorderen van zelfstandig ondernemerschap zullen worden ingezet voor doelgroepen die de raad of het college onderscheidt.
3. Het college bevordert de beschikbaarheid van flankerende voorzieningen die belemmeringen voor toetreding tot de arbeidsmarkt kunnen opheffen.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid kan het college voorzieningen aanbieden aan personen die niet tot de doelgroep van deze verordening behoren.
5. Personen aan wie met toepassing van het vorige lid een voorziening wordt aangeboden, worden voor de toepassing van deze verordening gelijkgesteld met personen behorende tot de doelgroep.
6. Het college kan één of meer voorzieningen met betrekking tot personen uit de doelgroep toekennen aan de werkgever of beoogde werkgever van deze persoon.
7. Met inachtneming van het budget dat door de raad beschikbaar wordt gesteld voor beschut werk, richt het college een aantal werkplekken in een beschutte omgeving in of laat het deze inrichten voor zo veel mogelijk personen, behorend tot de doelgroep, die zijn aangewezen op beschut werk.
8. Het college kan met betrekking tot het bepaalde in deze verordening nadere regels stellen.

Artikel 1.6 Ondersteuning bij arbeidsre-integratie

1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsre-integratie ten behoeve van het realiseren van de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe deze in staat is.
2. Het college stelt na samenspraak met de persoon uit de doelgroep vast welke voorziening het meest geschikt is om het beoogde doel te behalen.
3. Bij het aanbieden van een voorziening geeft het college de inhoud, doelstelling en duur van de voorziening aan. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de belanghebbende gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
4. Indien door het college aan een persoon uit de doelgroep een voorziening wordt aangeboden, wordt bij de voorziening, indien nodig, de mogelijkheid geboden om verlof op te nemen in verband met vakantie, sollicitaties en bijzondere omstandigheden.
5. Een persoon uit de doelgroep dient bij zijn aanspraak op ondersteuning bij arbeidsre-integratie:
   - mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
   - inlichtingen te verstrekken die van belang zijn voor de beoordeling van de aanspraak op ondersteuning;
   - naar vermogen mee te werken aan een aangeboden voorziening en aan het realiseren van het doel van de voorziening.

6. Het college informeert de belanghebbende op adequate wijze over de voor hem geldende rechten en plichten jegens het college en derden welke voortvloeien uit deze verordening of anderszins betrekking hebben op diens arbeidsre-integratie en medewerking aan voorzieningen.

Artikel 1.7 Werkgevers

1. Het college kan met betrekking tot personen uit de doelgroep samenwerken met werkgevers bij het uitvoeren van een of meer voorzieningen en/of aan hen een of meer voorzieningen toekennen.
2. De werkgever met wie wordt samengewerkt of die met betrekking tot een persoon uit de doelgroep in aanmerking wil komen voor een voorziening, dient:

a. opgaven en inlichtingen te verstrekken die van belang zijn voor de uitvoering of de beoordeling van diens aanspraak op een voorziening;
b. naar behoren bij te dragen aan het realiseren van het doel van de voorziening, waaronder het bieden van de nodige aansturing en begeleiding aan personen uit de doelgroep voor wie aan hem voorzieningen zijn verleend;
c. zich als goed werkgever te gedragen.

3. Het college kan aan de samenwerking met werkgevers en aan het toekennen van een voorziening aan werkgevers nadere voorschriften en voorwaarden verbinden.
4. Bij een werkgever die ernstig of bij herhaling tekortschiet bij het voldoen aan het bepaalde bij of krachtens het tweede en derde lid of door wie andere dan algemeen geaccepteerde arbeid wordt uitgevoerd, kan het college afzien van toepassing van het eerste lid..
5. Het bepaalde in artikel 1.6, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

Artikel 2.1 Voorzieningen

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep begeleiden of laten begeleiden bij het zoeken naar en verwerven en behouden van arbeid, bij het aanvangen en voortzetten van uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs, alsmede bij het wegnemen van belemmeringen voor arbeid. Het college kan hiertoe op eigen initiatief, dan wel op verzoek van de persoon uit de doelgroep of van een werkgever of beoogde werkgever van deze persoon, één of meer voorzieningen aanbieden.
2. De voorzieningen kunnen onder meer worden onderscheiden in:
   a. begeleiding op de werkplek, bijvoorbeeld door een gecertificeerde jobcoach, en andere ondersteunende voorzieningen als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de wet ten behoeve van personen behorend tot de doelgroep;
   b. beschut werk;
   c. compensatie voor verzuimrisico als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de wet;
   d. leerstage bij een werkgever of andere organisatie voor een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden, met de mogelijkheid deze periode tot maximaal twaalf maanden te verlengen;
   e. leertraject in een praktijkomgeving, gericht op het aanleren en toepassen van werknemers- en beroepsvaardigheden, voor een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden, met de mogelijkheid deze periode tot maximaal twaalf maanden te verlengen;
   f. loonwaardesubsidie of andere tegemoetkoming aan een werkgever, waaronder een tijdelijke loonkostensubsidie anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 10d van de wet;
   g. ondersteunende instrumenten, waaronder onderzoeken door deskundigen en taal- en beroepsgerichte scholing;
   h. ondersteuning bij een leer-werktraject voor jongeren als bedoeld in artikel 10f van de wet;
   i. perspectiefbaan;
   j. premies en vergoedingen met betrekking tot activiteiten of resultaten van personen behorend tot de doelgroep;
   k. proefplaats met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder begrepen het bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, als bedoeld in artikel 10d, derde lid, van de wet, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde;
   l. traineeplaats voor jongeren;
   m. werkplekaanpassing.

3. Het college kan ter uitvoering van dit artikel met een persoon behorende tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst aangaan als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en met betrekking tot deze persoon een detacheringsovereenkomst aangaan met derden. Titel 10 Arbeidsovereenkomst Burgerlijk Wetboek is van overeenkomstige toepassing.
4. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen afspraken maken met derden, waaronder werkgevers, alsmede subsidies verstrekken.
5. Het doel van de inzet van voorzieningen is het bevorderen van arbeidsre-integratie van personen uit de doelgroep, door het opdoen van werkervaring, het aanleren van vaardigheden en kennis, het opdoen van een werkritme, maatschappelijke participatie, dan wel door het op andere wijze vergroten van de eigen persoonlijke en maatschappelijke zelfredzaamheid.

Artikel 2.2 Verlening uitsluitend recht tot uitvoering van voorzieningen

Het college is bevoegd een uitsluitend recht als bedoeld in artikel 1.1. van de Aanbestedingswet 2012 te verlenen met betrekking tot het uitvoeren van een of meer voorzieningen door een onderneming.

Artikel 2.3 Afweging

1.Een besluit tot het aanbieden of voortzetten van een voorziening aan of met betrekking tot een persoon uit de doelgroep gebeurt met inachtneming van:

– de mogelijkheden en belemmeringen van de belanghebbende;

– de actuele of toekomstige vraag op de arbeidsmarkt.

2.Indien nodig gebeurt de afweging als bedoeld in het eerste lid tevens met inachtneming van:

– de mogelijkheden van kinderopvang;

– het belang van scholing voor arbeidsre-integratie;

– de kosten van een voorziening in relatie tot de daarmee te dienen financiële belangen van de gemeente en de persoonlijke belangen van de persoon uit de doelgroep.

3.Wanneer een voorziening op verzoek van de belanghebbende wordt ingezet, kan het college hieraan de voorwaarde verbinden dat de belanghebbende een waarborgsom voldoet of meewerkt aan een geldlening, welke waarborgsom wordt terugbetaald, dan wel welke geldlening wordt omgezet in een gift indien en voor zover de belanghebbende voldoende heeft meegewerkt aan de voorziening.

Artikel 2.4 Beëindiging

1. Het college kan de voorziening beëindigen dan wel intrekken:
   a. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 9 van de wet, artikel 37 van de IOAW of artikel 37 van de IOAZ, dan wel artikel 1.6 niet of niet voldoende nakomt en hem dit te verwijten valt;
   b. als een werkgever het bepaalde in of krachtens artikel 1.7 niet of niet voldoende nakomt;
   c. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, niet meer tot de doelgroep bedoeld in artikel 1.2 behoort;
   d. indien het college een andere voorziening aanbiedt;
   e. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, neveninkomsten heeft die naar oordeel van het college betekenen dat hij in staat is zonder voorziening een plaats te vinden of te behouden op de arbeidsmarkt;
   f. als de persoon verhuist naar een andere gemeente.

2. Als een persoon die werkzaam is bij een werkgever verhuist naar een andere gemeente, zet het college zich ervoor in dat de voorzieningen die aan of ten behoeve van de werkgever worden verleend, op zorgvuldige wijze worden overgenomen door de andere gemeente dan wel worden beëindigd.
3. Als een persoon die verhuist naar een andere gemeente naar vermogen meewerkt aan een voorziening en zich inzet voor het verkrijgen of behouden van werk, zet het college zich ervoor in dat voorzieningen en aanspraken van de belanghebbende krachtens deze verordening op zorgvuldige wijze worden afgewikkeld.
4. Beëindiging van de voorziening kan tevens inhouden: het opzeggen van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 6.1, tweede lid, of het beëindigen van de subsidie, bedoeld in artikel 6.1, derde lid.

Hoofdstuk 3 Bepalingen met betrekking tot afzonderlijke voorzieningen

Artikel 3.1 Premies en vergoedingen

1. Het college kan premies verlenen die tot doel hebben de arbeidsre-integratie te bevorderen.
2. Het college stelt ten aanzien van de verlening van premies nadere regels vast met betrekking tot onder meer:
   a. de activiteiten waarvoor premie kan worden verstrekt en wie daarvoor in aanmerking komt;
   b. het bedrag van de premie dan wel de wijze waarop dit bedrag wordt bepaald;
   c. de aanvraag van een premie en de besluitvorming daarover.
   d. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de verstrekking van stage- en onkostenvergoedingen in verband met de deelname aan een voorziening.

3. De nadere regels bedoeld in het vorige lid hebben in ieder geval betrekking op een recht op premie voor uitkeringsgerechtigden die de volgende voorzieningen hebben voltooid:

a. een leerstage als bedoeld in artikel 2.1, tweede lid, onder d;
b. een proefplaats als bedoeld in artikel 2.1, tweede lid, onder k.

Artikel 3.2 Loonwaardesubsidie

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie als bedoeld in artikel 1.3, indien een werkgever voornemens is met deze een dienstbetrekking aan te gaan. De loonwaarde wordt vastgesteld als een percentage van het wettelijk minimumloon.
2. Bij de vaststelling van de loonwaarde betrekt het college in elk geval opgaven en inlichtingen van de beoogde werknemer en van of namens de werkgever op basis van hun praktijkervaringen, bijvoorbeeld tijdens een leerstage of proefplaats, als bedoeld in artikel 2.1, tweede lid, onder d, respectievelijk k.
3. Geen loonwaarde wordt vastgesteld indien niet is voldaan aan het bepaalde in de artikelen 1.6 en 1.7.
4. Het college besluit na samenspraak met de colleges in de arbeidsmarktregio en het UWV welke methode wordt gehanteerd voor de vaststelling van de loonwaarde en draagt zorg voor de bekendmaking van een adequate en actuele beschrijving van deze methode. Het college stelt de raad binnen vier weken in kennis van zijn besluit en van de beschrijving van de methode van loonwaardebepaling.

Artikel 3.3 Compensatie voor bedrijfskosten

1. Het college kan met betrekking tot een werknemer behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie aan diens werkgever compensatie voor andere bedrijfskosten dan loonkosten bieden.
2. Het college stelt nadere regels voor de hoogte van de compensatie voor bedrijfskosten vast.
3. De compensatie wordt verleend voor zolang de dienstbetrekking met de werknemer duurt, doch ten hoogste gedurende de eerste drie jaar vanaf de aanvang van die dienstbetrekking.

Artikel 3.4 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

1. Het college kan aan de persoon, behorend tot de doelgroep, die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten of arbeid op een proefplaats verricht of gaat verrichten, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van scholing of opleiding of het verrichten van arbeid op die proefplaats.
2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid worden uitsluitend verstaan:
   a. vervoersvoorzieningen die ertoe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken;
   b. intermediaire activiteiten ten behoeve van personen met een visuele, auditieve of motorische handicap;
   c. meeneembare voorzieningen ten behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingsplaats of de proefplaats en de bij de arbeid of opleiding te gebruiken hulpmiddelen, die in overwegende mate op het individu van de belanghebbende zijn afgestemd, en
   d. noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan de belanghebbende opgedragen taken, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen.
3. Het college kan aan de belanghebbende, bedoeld in het eerste lid, op aanvraag vervoersvoorzieningen toekennen die strekken tot verbetering van zijn leefomstandigheden en die deel uitmaken van dan wel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot personen, behorend tot de doelgroep, die scholing of opleiding in het kader van de bevordering van de inschakeling in het arbeidsproces volgen of gaan volgen.
5. Het college kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het inkomen of vermogen van de belanghebbende meer bedraagt dan een door het college vast te stellen bedrag.

Artikel 3.5 Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen

1. Het bepaalde in artikel 3.4 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van personen, behorend tot de doelgroep, die arbeid als zelfstandige verrichten of zich hierop voorbereiden.
2. Het eerste lid vindt uitsluitend toepassing in verband met een beperking die:
   a. bij de aanvang van de arbeid als zelfstandige of tijdens de voorbereiding hierop aanwezig was, of

   b. tijdens de verlening van algemene bijstand ingevolge het Besluit bijstandverlening zelfstandigen is ontstaan.

3. De zelfstandige aan wie een voorziening wordt verstrekt, wordt aangemerkt als behorend tot de doelgroep van deze verordening.

Artikel 3.6 Compensatie voor ziekteverzuimrisico (“No Risk”)

1. Het college kan met betrekking tot een persoon in de doelgroep een werkgever in aanmerking brengen voor een verzekeringspolis voor loonkosten over perioden waarin de persoon arbeidsongeschikt is.
2. De verzekeringspolis als bedoeld in het eerste lid kan alleen worden verleend indien:
   a. de werkgever voor ten minste zes maanden een dienstverband aangaat,
   b. de werknemer behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie of beschut werk, dan wel een verhoogd risico heeft op verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid en
   c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is.

3. Het college stelt nadere regels die onder meer betrekking hebben op:
   a. de duur van de dekking van de verzekeringspolis;
   b. de periode vanaf de aanvang van het verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid waarover de loonkosten niet worden vergoed;
   c. het bedrag van de aan de werkgever uit te keren vergoeding van loonkosten.

4. In plaats van de verzekeringspolis als bedoeld in het eerste lid kan het college de werkgever op andere wijze compensatie verlenen voor het verzuimrisico. Het tweede en derde lid zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.7 Beschut werk

1. Ter uitvoering van artikel 1.5, zevende lid, kan het college met een persoon behorend tot de doelgroep beschut werk een dienstbetrekking aangaan als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel een of meer werkgevers in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan, waarbij de betrokkene in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
2. In geval van een dienstbetrekking als bedoeld in het eerste lid zijn de artikelen 3.2, 3.3, 3.4 en 3.6 van overeenkomstige toepassing. Bij nadere regels kan het college hiervoor maximale bedragen en/of termijnen vaststellen.
3. Met het oog op de toepassing van het eerste lid kan het college een of meer aanbestedingen doen. In geval van een aanbesteding kan het college voorwaarden vaststellen in afwijking van het bepaalde in het tweede lid.

Hoofdstuk 4 Individuele studietoeslag

Artikel 4.1 Verlening studietoeslag

1. Het college kan op aanvraag aan personen die voldoen aan het gestelde in 36b, eerste lid, van de wet, een individuele studietoeslag verlenen. Het bepaalde in de hoofdstukken 1 tot en met 3 is hierbij niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling, bedoeld in artikel 36b, eerste lid, onderdeel d, van de wet, neemt het college in aanmerking of sprake is van:
   a. beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde onder 80% van het wettelijk minimumloon, dan wel
   b. een medische urenbeperking als bedoeld in artikel 6b, eerste lid wet.

Artikel 4.2 Hoogte individuele studietoeslag

De individuele studietoeslag bedraagt een percentage van de van toepassing zijnde bijstandsnorm voor gehuwden, bedoeld in artikel 21, onderdeel c, van de wet. Dit percentage is voor personen in de leeftijd tot 21 jaar 15%, van 21 jaar 18%, van 22 jaar 21% en vanaf 23 jaar 25%.

Artikel 4.3 Frequentie van betaling van de individuele studietoeslag

De individuele studietoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 4.4 Toekenning en beëindiging van de individuele studietoeslag

1. De individuele studietoeslag wordt niet eerder toegekend dan vanaf de eerste dag van de maand waarop de aanvraag is ingediend voor de (resterende) duur van het school- of studiejaar.
2. De individuele studietoeslag wordt tussentijds beëindigd zodra de studie wordt gestaakt of betrokkene niet langer voldoet aan het gestelde in art. 36b, eerste lid, onder b, van de wet.

Artikel 4.5 Nadere regels

Het college stelt nadere regels die ten minste betrekking hebben op de wijze waarop bij de verlening van de studietoeslag rekening wordt gehouden met inkomsten en andere omstandigheden van de aanvrager.

Hoofdstuk 5 Toezicht en handhaving

Artikel 5.1 Maatregelen bij misbruik en oneigenlijk gebruik van voorzieningen

Ingeval het recht op een verstrekte voorziening, zoals bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2, is ingetrokken, kan deze voorziening worden teruggevorderd als de voorziening is verleend op basis van onjuist verstrekte gegevens, verplichtingen niet zijn nagekomen of de voorziening anderszins onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Overgangsbepalingen

1. Voorzieningen bij of krachtens de Re-integratieverordening (Gemeenteblad 2011, afd. 3A, nr. 261/1207, geldig vanaf 1 januari 2012), zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening een voorziening in de zin van deze verordening.
2. Het college draagt zorg voor de uitvoering van de dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 4 van de Wet inschakeling werkzoekenden, zoals dit luidde op 31 december 2003, en de daarmee samenhangende detacheringsovereenkomsten en stimuleert de uitstroom.
3. Het college draagt zorg voor de subsidiëring van de dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 6 van het Besluit in- en doorstroombanen (ID), zoals dit besluit luidde op 31 december 2002. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld.
4. De dienstbetrekkingen en subsidiëring, genoemd in het tweede en derde lid, zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van de Participatiewet voorzieningen in de zin van artikel 78d van de Participatiewet. Het college kan nadere voorwaarden stellen aan het voortzetten van de subsidiëring, de arbeidsovereenkomsten en de detacheringsovereenkomsten.
5. Het vierde en vijfde lid van artikel 12 van de Re-integratieverordening, zoals deze luidde op 31 december 2014, blijven van toepassing op personen die actief zijn op een participatieplaats welke doorloopt na 31 december 2014.
6. Het derde lid van artikel 9 van de Re-integratieverordening, zoals deze luidde op 31 december 2014, blijft van toepassing op personen die actief zijn op een participatieplaats welke doorloopt na 31 december 2014.

Artikel 6.2 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule

1. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 6.3 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet.;

II.kennis te nemen van de volgende toelichting, behorend bij de Re-integratie¬verordening Participatiewet:

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1.2 - Doelgroep

De doelgroep voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling, zoals afgebakend in de verordening, valt grotendeels samen met de gemeentelijke doelgroep voor de Participatiewet (art. 7, eerste lid, van de Participatiewet). Het gaat dan in hoofdzaak om mensen die een uitkering ontvangen (algemene bijstand

volgens de Participatiewet, IOAW of IOAZ) of gesubsidieerd werkende zijn. In aanvulling op de wettelijke doelgroep van de Participatiewet – hierna: de wet – worden de volgende groepen aangemerkt als doelgroep voor een re-integratievoorziening:

- mensen die een uitkering van het UWV ontvangen en voor wie UWV en gemeente zijn overeengekomen dat de gemeente re-integratietaken kan uitvoeren (onderdeel d): In beginsel heeft het UWV de re-integratietaak voor mensen aan wie het UWV uitkering verleent, bijvoorbeeld WW. Gemeente en UWV kunnen overeenkomen om van deze regel af te wijken (art. 7, zevende lid, van de wet).
- op de hoofdregel dat het UWV verantwoordelijk is voor de begeleiding van personen met een UWV-uitkering maakt de wet een uitzondering voor personen die behoren tot de doelgroep loonwaardesubsidie. Tot aan het moment dat zij twee jaar hebben gewerkt zonder loonkostensubsidie, blijft de gemeente verantwoordelijk voor hun re-integratie, ook wanneer zij een uitkering van het UWV ontvangen (art. 7, eerste lid, onder a, onderdeel 2o, en derde lid, onder c van de wet).
- mensen die een individuele studietoeslag ontvangen (onderdeel f): het gaat hier om mensen vanaf 18 jaar met een arbeidsbeperking die een opleiding volgen. De studieregeling compenseert hen financieel voor het feit dat ze minder goed in staat zijn om met een bijbaantje hun studiefinanciering aan te vullen. Wanneer zij wel werken of werk zoeken tijdens hun studie, kunnen zij hierbij ondersteuning krijgen vanuit de gemeente.
- SW-werknemers die met ontslag worden bedreigd of bij een herindicatie door het UWV hun WSW-indicatie zijn kwijtgeraakt (onderdeel g): Bestaande WSW-werknemers behouden hun rechten en plichten onder de WSW. De gemeente Amsterdam heeft ook de intentie om hen maximaal aan het werk te houden. SW-werknemers kunnen echter hun SW-baan verliezen; zeker bij werknemers met een, veelal tijdelijk, dienstverband bij een reguliere werkgever (SW-Begeleid Werken). Ook kunnen SW-werknemers na herindicatie door het UWV hun SW-status kwijtraken. Door hen onder de doelgroep voor de verordening te brengen, kan de gemeente hen met inzet van re-integratievoorzieningen aan het werk houden of hen van werk naar werk begeleiden. Deze inzet komt niet in de plaats van rechten die zij hebben krachtens de WSW, maar in aanvulling hierop. Hiermee wordt tegengegaan dat deze groep tussen wal en schip raakt.
- Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de toepassing van dit artikel tot een onwenselijke breuk in de dienstverlening leidt of op een andere manier contraproductief is. Artikel 1.5, vierde lid, voorziet dan in een mogelijkheid om van af te wijken van de doelgroepomschrijving in artikel 1.2.

Artikel 1.3 - Vaststelling doelgroep loonwaardesubsidie

Deze bepaling geeft – in samenhang met art. 3.2 - uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de wet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie – hierna: loonwaardesubsidie - en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonwaardesubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

De wet beperkt de inzet van de loonwaardesubsidie tot personen die onder de wettelijke doelgroep van de Participatiewet vallen.

Het is daarmee niet mogelijk hieraan gemeentelijke doelgroepen toe te voegen via de verordening of bijvoorbeeld een convenant met het UWV.

Bij verordening moeten regels worden gesteld om binnen de brede doelgroep Participatiewet te komen tot een afbakening van de doelgroep loonwaardesubsidie. In art. 1.3 gebeurt dit aan de hand van een inschatting vooraf van iemands arbeidsproductiviteit in een toekomstige werkomgeving. Daarbij wordt een bovengrens gehanteerd. Is de verwachting vooraf dat iemand in vergelijking met andere (nieuwe) werknemers een productiviteit zal hebben van meer dan 80% van het wettelijk minimumloon (hierna: WML) per uur, dan wordt diegene niet tot de doelgroep van de loonwaardesubsidie gerekend. Bij een productiviteit die dicht bij het WML-niveau ligt, zijn andere instrumenten dan een loonwaardesubsidie beter passend. In zo'n geval kan de gemeente jobcoaching in combinatie met een tijdelijke gemeentelijke loonkostensubsidie inzetten. Hiermee wordt ook tegengegaan dat iemand al te snel het label krijgt niet in staat te zijn om het WML te verdienen.

Het college kan op verzoek vaststellen wie tot de doelgroep van de loonwaarde¬subsidie behoort. Behalve voor niet-uitkeringsgerechtigden en ANW-gerechtigden kan het college ook 'ambtshalve' overgaan tot deze vaststelling, dat wil zeggen: uit eigen beweging, zonder daartoe ingediend verzoek (artikel 10c van de wet).

Wanneer iemand tot de doelgroep loonwaardesubsidie wordt gerekend, wordt dit vastgelegd in een beschikking. Wanneer iemand begeleid wordt naar een baan zal dan in de regel sprake zijn van een voorafgaande proefplaats waarbij de loonwaarde wordt vastgesteld. Voor de vaststelling geldt een wettelijk kader: de loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de wet). In lagere regelgeving wordt dit wettelijk kader verder uitgewerkt. Met inachtneming van dit kader is het aan de gemeente om een methodiek te kiezen voor het vaststellen van de loonwaarde op de werkplek (zie artikel 3.2).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de wet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De bovengrens die de gemeente hanteert bij het vooraf bepalen van de doelgroep van de loonwaardesubsidie, heeft geen gevolgen voor de uiteindelijke loonwaardesubsidie. Als bijvoorbeeld op de werkplek een loonwaarde wordt vastgesteld van 85% WML, heeft de werkgever recht op een loonwaardesubsidie van 15% WML (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100% WML). Komt de gemeten loonwaarde uit op bijvoorbeeld 25% WML, dan krijgt de werkgever recht op een loonwaardesubsidie van 70% WML (het wettelijk maximum voor de subsidie).

Overigens geldt volgens de wet dat de loonwaardesubsidie maximaal 70% van het wettelijk minimumloon kan bedragen. Bij een loonwaarde onder circa 30% WML neemt de loonwaarde¬subsidie die een werkgever kan ontvangen dus niet verder toe.

Artikel 1.4 - Vaststelling doelgroep beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt. Hiervoor kan het college – na advies van het UWV – ambtshalve vaststellen of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (art. 10b, eerste en tweede lid, van de wet). Bij verordening moeten regels worden vastgesteld over de volgende aspecten van het aanbod beschut werk:

a. de toegang tot de voorziening beschut werk – zie art. 1.4
b. de vormgeving van de voorziening beschut werk – zie art. 3.7
c. de omvang van de voorziening beschut werk – zie art. 1.5.

Wanneer het college – op basis van het UWV-advies - heeft vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep beschut werk, moet het college ervoor zorgen dat hij of zij ook daadwerkelijk een dienstbetrekking krijgt waar in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden wordt gewerkt.

Randvoorwaarde is dat iemand een actueel arbeidsvermogen heeft – daarbij is te denken aan zaken als:

- een taak kunnen uitvoeren binnen een arbeidsorganisatie
- beschikken over basale werknemersvaardigheden
- ten minste een uur achtereen kunnen werken
- ten minste vier uur per werkdag belastbaar zijn (of het WML per uur kunnen verdienen).

Landelijke regels hierover worden neergelegd in nadere regelgeving bij de socialezekerheidswetten.

Voor beschut werk moet daarnaast sprake zijn van zodanige beperkingen dat zodanige technische of organisatorische aanpassingen nodig zijn en een zodanige begeleiding dat deze niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd.

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet). Het advies van het UWV is zo goed als bindend: alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Gemeente Amsterdam

Binnen deze landelijke regels richt Amsterdam de toeleiding naar beschut werk als volgt in:

a.Een kandidaat-werknemer voor beschut werk heeft een verwachte loonwaarde tot 40% WML.

Bij een hogere loonwaarde dan 40% WML bestaan in het algemeen arbeidsmogelijkheden en begeleidingsmogelijkheden in een meer reguliere werkomgeving, waarbij de werkomstandigheden zijn aangepast en intensieve begeleiding wordt geboden, zonder dat sprake hoeft te zijn van een beschutte werkomgeving. De voorziening beschut werk wordt gericht op werkzoekenden met een loonwaarde die onder dit niveau ligt.

b.Er bestaat binnen een half jaar uitzicht op een dienstbetrekking in de regio Groot-Amsterdam.

De verwachting moet bestaan dat iemand daadwerkelijk plaatsbaar is op beschut werk in de omgeving. Wanneer er geen plekken te verwachten zijn waarop iemand in dienst kan komen, wordt de adviesprocedure bij het UWV niet in gang gezet. Het hanteren van een langere 'wachttijd' dan een halfjaar is niet reëel. Over een langere periode kunnen omstandigheden vaak zodanig veranderen dat een plaatsing niet meer aan de orde is.

c.Verwachtingen over productiviteit en begeleidingsbehoefte van een werkzoekende en over de diens plaatsingsmogelijkheden in beschut werk worden gebaseerd op de ervaringen in een praktijksituatie.

In het verleden bestond in Amsterdam het zogenoemde SW ja/nee-traject. Onder de Participatiewet volgt Amsterdam een vergelijkbaar praktisch voortraject waarin met mensen die vanwege verstandelijke, sociale of psychische beperkingen moeilijk leerbaar zijn, gewerkt wordt aan werknemersvaardigheden, analyse van mogelijkheden en belemmeringen en het inzetten van gerichte interventies om tot verbetering te komen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door een leerstage als bedoeld in artikel 2.1, tweede lid, onder d, die in een passende setting wordt georganiseerd, bijvoorbeeld Pantar, een sociale firma of in een andere omgeving waar gewerkt wordt met mensen die extra begeleiding nodig hebben en mogelijk zijn aangewezen op beschut werk. Maar ook de ervaringen die zijn opgedaan bij een onderwijsstage en arbeidsmatige dagbesteding kunnen leiden tot de verwachting dat iemand aangewezen is en plaatsbaar is op beschut werk.

Aandacht is nodig voor de uitwerking van deze bepaling. Met name is hierbij van belang in hoeverre mensen niet toegelaten worden tot de doelgroep beschut werk, die in staat zijn tot een productieve arbeidsprestatie, zij het onder beschutte en aangepaste omstandigheden, terwijl er voor hen geen werkplek in de regio beschikbaar is. Hiermee ontstaat inzicht in de potentiële doelgroep voor beschut werk.

Artikel 1.5 - Taak college

In artikel 1.5 wordt de rol van het college beschreven in het kader van de Participatiewet. Het college heeft een rol ten aanzien van individuele rechthebbenden: zorg dragen voor ondersteuning van werkzoekenden langs de kortste weg richting werk, ondernemerschap of terug naar school. Het college stelt vast of en welke voorziening hierbij nodig is. Dit laat de mogelijkheid onverlet dat mensen hiervoor zelf voorstellen doen.

Bij het inrichten en aanbieden van voorzieningen ziet het college erop toe dat hierdoor geen onverantwoorde beïnvloeding van concurrentieverhoudingen of verdringing van betaalde arbeid plaatsvindt. Het college kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet of slechts in beperkte mate productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Voor de hoofdlijnen van het re-integratiebeleid draagt het college zorg voor een beleidsplan of daarmee vergelijkbaar document; hierin gaat het om de inzet van de beschikbare middelen naar verschillende doelgroepen. Te denken is bijvoorbeeld aan werkzoekenden met een kortere of langere afstand tot betaald werk, niet-uitkeringsgerechtigden, gesubsidieerd werkenden of mensen die zijn aangewezen op beschut werk. Op deze wijze kan de gemeente zorg dragen voor een evenwichtige verdeling van de voorzieningen over de doelgroepen van de verordening (met specifieke aandacht voor de doelgroepen loonwaardesubsidie en beschut werk)

Voor maximale re-integratie op de arbeidmarkt zijn niet allen trajecten nodig die hierop zijn gericht zijn. Ook andere instrumenten kunnen hieraan bijdragen, zoals schuldhulpverlening, maatschappelijke ondersteuning en jeugdzorg. De re-integratietaak van het college richt zich op de groepen genoemd in artikel 1.2 – het college kan hiervan in uitzonderingssituaties afwijken. Hierbij is te denken aan het tijdelijk voorzetten van de ondersteuning van een werkzoekende die tijdens zijn traject verhuist naar een

buurgemeente. Het zal in de regel gaan om situaties waarin wordt tegemoet gekomen aan redelijke verwachtingen van werkzoekenden, de uitvoerder van een trajectonderdeel of een werkgever.

Werkgevers zijn bij uitstek een belangrijke partner van het college bij het re-integratiebeleid. Dit komt mede tot uitdrukking in de bepaling dat re-integratievoorzieningen niet alleen aan een persoon behorend tot de doelgroep worden aangeboden, maar ook aangeboden kunnen worden aan een werkgever of beoogde werkgever van een persoon behorend tot de doelgroep. Bijvoorbeeld een loonwaardesubsidie of een zogenoemde no-riskpolis.

Een specifieke opdracht aan het college is het inrichten of laten inrichten van werkplekken in het kader van de nieuwe voorziening beschut werk. De beoogde systematiek hierbij is dat het college een maximaal aantal plekken realiseert binnen de door de raad aangegeven financiële kaders.

In het algemeen heeft het college de mogelijkheid om in het kader van de verordening nadere regels te stellen. Deze regels hebben een algemeen verbindend karakter. Hiervan moeten zogenoemde beleidsregels worden onderscheiden: deze geven aan hoe een bestuursorgaan een bepaalde bevoegdheid in het algemeen uitvoert, maar hebben geen verbindend karakter. Het bestuursorgaan kan juist verplicht zijn af te wijken van een beleidsregel wanneer het volgen van de beleidsregel “voor een belanghebbende gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen” (4:84 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 1.6 - Ondersteuning bij arbeidsre-integratie

Een persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsre-integratie gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerd werk. Natuurlijk moet het hierbij gaan om werk waartoe de betrokkene ook in staat is. Het bepalen van de wijze van ondersteuning gebeurt na samenspraak met de belanghebbende. Bij het aanbieden van een voorziening geeft het college de inhoud, doelstelling en duur van de voorziening aan. Wanneer aan bepaalde wensen of verwachtingen van de belanghebbende niet wordt tegemoetgekomen wordt dit door het college onderbouwd. Uiteraard moet de gemeentelijke ondersteuning daadwerkelijk bijdragen aan een verbetering van iemands kansen op werk. Er is dan ook aandacht nodig voor de kwaliteit van voorzieningen en voor de effectiviteit van de inzet.

Als deze persoon gebruik maakt van een voorziening bestaat natuurlijk de mogelijkheid om – in overleg met de uitvoerder c.q. klantmanager – verlof op te nemen in verband met vakantie, sollicitaties en bijzondere omstandigheden.

Uitkeringsgerechtigden zijn volgens de Participatiewet verplicht om naar vermogen werk te verkrijgen en behouden, mee te werken aan voorzieningen en onderzoeken en om relevante informatie te geven aan het college. Er bestaat in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk ook behoefte aan verplichtingen die zijn gericht op niet-uitkeringsgerechtigde personen binnen de gemeentelijke doelgroep die deelnemen of willen deelnemen aan een traject. Daarom zijn voor dit doel een aantal verplichtingen in de verordening gespecificeerd.

Het college moet werkzoekenden adequaat informeren over hun rechten en plichten. Ook is belangrijk dat de werkzoekende weet wat er van hem of haar wordt verwacht en ook wat deze zelf kan verwachten: wat is de aard en duur van trajectonderdelen en met welk doel worden zij ingezet.

Artikel 1.7 - Werkgevers

Werkgevers kunnen rechtstreeks aanspraak maken op bepaalde voorzieningen. Daar hoort ook bij dat zij bepaalde verplichtingen hebben. In artikel 1.7 zijn verplichtingen geformuleerd rond informatievoorziening, meewerken aan onderzoek, het beiden van begeleiding en goed werkgeverschap.

Werkzoekenden zijn verplicht algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden waartoe zij in staat zijn. De inzet van re-integratievoorzieningen wordt ook gericht op werkgevers die algemeen geaccepteerde arbeid bieden. Verplichtingen voor de werkgever kunnen verder worden geconcretiseerd door het opleggen van nadere voorwaarden en contractuele afspraken, bijvoorbeeld in het kader van een proefplaatsing. Wanneer werkgevers zich onvoldoende houden aan deze verplichtingen kunnen zij hun (subsidie)aanspraken kwijtraken. Wanneer er minder goede ervaringen bestaan met de uitvoering van een bepaald arrangement bij een werkgever, kan worden afgezien van het aangaan van eenzelfde arrangement bij deze werkgever met nieuwe kandidaten.

Ook werkgevers moeten door het college adequaat worden geïnformeerd over hun rechten en plichten.

Artikel 2.1 - Voorzieningen

Hoofdstuk 2 van de verordening bevat algemene bepalingen over re-integratievoorzieningen. Een voorziening kan bestaan uit begeleiding namens of in opdracht van het college. In het eerste geval wordt de begeleiding zelf uitgevoerd door de gemeente, in het tweede geval is er een andere uitvoerder bij betrokken. Een re-integratievoorziening kan op initiatief van het college worden ingezet of worden aangevraagd door een werkzoekende of een werkgever.

Het tweede lid noemt een aantal voorzieningen; het heeft geen limitatief karakter. Het doel is om aan te geven dat de daar genoemde interventies in elk geval zijn aan te merken als re-integratievoorziening. Ten opzichte van de Re-integratieverordening in het kader van de Wet werk en bijstand wordt een aantal nieuwe voorzieningen genoemd. Deels gaat het om voorzieningen die ook in de Participatiewet worden genoemd, zoals beschut werk en de proefplaats. Deels gaat het om nieuwe gemeentelijke voorzieningen, zoals de tijdelijke leerstage en de perspectiefbaan. Een uitwerking van deze nieuwe gemeentelijke voorzieningen vindt plaats bij nadere regels; dit geldt met name ook voor het recht op premie dat deelnemers aan een leerstage krijgen. Zie hierover en over een premierecht voor deelnemers op een proefplaatsing, artikel 3.1 – Premies en vergoedingen.

Ook een dienstverband naar burgerlijk recht, aangeboden door het college, met het oog op een detachering elders kan als re-integratievoorziening worden ingezet. In het verleden zijn dergelijke dienstverbanden (WWB-dienstbetrekkingen) op enige schaal toegepast. Op zeer ruime schaal gebeurde dit in het kader van de WSW. Onder de Participatiewet biedt het derde lid de juridische grondslag voor dit instrument. Daarmee is nog niet bepaald of het instrument daadwerkelijk wordt toegepast en op welke schaal.

Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen samenwerken met derden, met name re-integratiebedrijven en werkgevers. Dit kan op basis van contractuele afspraken, bijvoorbeeld na een aanbesteding. Ook kan bij de samenwerking een subsidie worden ingezet; het vierde lid biedt hiervoor de juridische grondslag.

Artikel 2.2 - Verlening uitsluitend recht tot uitvoering van voorzieningen

Voor het uitvoeren van één of meer voorzieningen kan door het college een zogenoemd uitsluitend recht worden verleend. Het gaat om een ‘recht dat bij wettelijk voorschrift of bij besluit van een bestuursorgaan aan een onderneming wordt verleend, waarbij voor die onderneming het recht wordt voorbehouden om binnen een bepaald geografisch gebied een dienst te verrichten of een activiteit uit te oefenen’. Deze bevoegdheid is onder de Re-integratieverordening in het kader van de WWB met name gebruikt om Pantar een rol te geven bij de uitvoering van bepaalde re-integratievoorzieningen. Art. 2.2 biedt hiervoor ook in de toekomst een juridische grondslag.

Artikel 2.3 - Afweging

Het is van belang dat de inzet van een re-integratievoorziening wordt gebaseerd op een goede diagnose van de werkzoekende en met inachtneming van de actuele en toekomstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het tweede lid biedt de mogelijkheid dat ook financiële overwegingen een rol kunnen spelen bij de afweging om een bepaalde voorziening aan te bieden: de investering moet dan in een redelijke verhouding staan tot de opbrengsten, zowel voor de persoon zelf als voor de gemeente. Van scholing werd in het verleden een duidelijk positief effect verwacht op iemands kansen op werk. Dit blijkt in de praktijk maar in beperkte mate het geval te zijn. Van scholing ging daarbij een vrij sterk lock-in-effect uit: door scholing bleven werkzoekenden in verhouding langer in de uitkering. Voor de inzet van scholing wordt daarom een uitdrukkelijke afweging gevraagd van het belang daarvan voor arbeidsinschakeling. De afweging rond scholing en de mogelijkheden van voldoende kinderopvang hangt mede samen met de vergewisplicht die het college op dit punt heeft ten aanzien van alleenstaande ouders met een kind tot 12 jaar (art. 9, vierde lid, van de wet).

Met re-integratievoorzieningen zijn soms flinke investeringen gemoeid. Om te bereiken dat iemand een goed gebruik maakt van een voorziening, kan het college overwegen een waarborgsom te vragen of voor kosten in verband met de voorziening een leenovereenkomst met de deelnemer aangaan. Deze mogelijkheid wordt beperkt tot situaties waarin de werkzoekende of de werkgever om inzet van een bepaalde voorziening vraagt. Bij voldoende meewerking aan of gebruik van een voorziening, worden geen kosten in rekening gebracht, maar in het andere geval kan de waarborgsom aan de gemeente toevallen of kan de gemeente kosten verhalen op grond van de leenovereenkomst.

Artikel 2.4 - Beëindiging

Deze bepaling geeft een limitatieve opsomming van gronden om een voorziening te beëindigen of (met terugwerkende kracht) in te trekken. Het gaat om een kan-bepaling; het college is dan ook niet verplicht

in de hier genoemde situaties een voorziening te staken. Wel dient in deze gevallen het beëindigen of intrekken van een voorziening te worden overwogen.

Voor het beëindigen van voorzieningen wanneer een persoon uit de doelgroep naar een andere gemeente verhuist, geldt dat dit op een zorgvuldige manier moet gebeuren, zowel richting de werkzoekende als richting werkgever (tweede en derde lid). Het college streeft ernaar dat voorzieningen die bij een werkgever worden ingezet na een verhuizing door de nieuwe gemeente worden voortgezet. Bij beëindiging van een voorziening door de gemeente Amsterdam kan het vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid bijvoorbeeld nodig zijn dat dit gebeurt met inachtneming van een afbouwperiode. De wet bepaalt overigens dat de oorspronkelijke woongemeente van een werknemer met een loonwaardesubsidie verantwoordelijk blijft voor de voortzetting van de subsidie gedurende de dienstbetrekking (art. 10d, achtste lid, van de wet).

Het derde lid geeft aan dat ook richting personen uit de doelgroep een lopende voorziening zorgvuldig wordt afgewikkeld bij verhuizing naar een andere gemeente. Dit geldt ook voor lopende aanspraken die uit deze verordening voortkomen, bijvoorbeeld het recht op een premie. Dit recht vervalt niet ineens doordat de betrokkene verhuist naar een andere gemeente. Voorwaarde is wel dat de betrokkene zich blijft inzetten voor het voltooien van de voorziening en het vinden of behouden van werk.

Het vierde lid ziet op het eventueel beëindigen van voormalige WIW-dienstbetrekkingen en ID-subsidies. Ook in deze gevallen zijn het eerste tot en met het derde lid van toepassing.

Artikel 3.1 - Premies en vergoedingen

De gemeente is wettelijk bevoegd om tot een bepaald maximumbedrag per kalenderjaar een financiële premie te verlenen om iemands arbeidsinschakeling te stimuleren. Eind 2014 lag het maximum op € 2.312 per kalenderjaar. De premie is belastingvrij en kan bij personen ouder dan 27 jaar boven op een bijstandsuitkering worden verstrekt.

Onder de WWB zijn regels voor de volgende premies en vergoedingen vastgesteld.

- kostenvergoeding voor deelnemers aan een traject;
- werkaanvaardingspremie voor mensen met een urenbeperking en alleenstaande ouders met een kind tot 5 jaar, voor zover hun arbeidsinkomsten geheel worden verrekend met hun uitkering.
- premie ter compensatie van inkomensderving voor voormalige ID-, WIW- en hiermee gelijkgestelde werknemers die doorstromen naar een baan met een lager loon;
- premie voor deelnemers aan een participatieplaats.

Bestaande rechten op een premie of vergoeding worden niet aangetast door het in werking treden van de Participatiewet en een nieuwe Re-integratieverordening – dit volgt uit artikel 6.1.

De wet schrijft voor dat bij verordening regels worden gesteld voor een halfjaarlijks recht op premie voor deelnemers aan een participatieplaats (artikel 8a, eerste lid, onder d, van de wet). Aangezien de gemeente Amsterdam vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe participatieplaatsen inzet – dit volgt uit het Coalitieakkoord 2014-2018 Amsterdam is van iedereen - zijn in de verordening geen bepalingen opgenomen over de premie bij participatieplaatsen. Mensen die voor 2015 zijn gestart op een participatieplaats blijven volgens de oude regels aanspraak maken op een halfjaarlijkse premie (art. 6.1, derde lid).

Aan deelname aan een leerstage en een proefplaats wordt een recht op premie gekoppeld. Ook dit is een uitvloeisel van het Coalitieakkoord 2014-2018. De uitwerking van dit recht op premie moet door het college plaatsvinden met het vaststellen van nadere regels.

Artikel 3.2 - Loonwaardesubsidie

Heeft het college met toepassing van artikel 1.3 vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie en is een werkgever voornemens met diegene een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de wet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de wet). Het college vertaalt deze loonwaarde naar een percentage van het wettelijk minimumloon en legt dit vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken werknemer/werkzoekende als de (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De subsidieaanspraak van de werkgever is geregeld in landelijke regels. Wel is het aan de gemeente om bij verordening regels vast te stellen voor het vaststellen van de loonwaarde. Deze loonwaarde is, samen met de overeengekomen arbeidsduur, rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonwaardesubsidie voor de werkgever. Het kan zowel gaan om een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Ook in gevallen waarin de gemeente werkgever wordt van iemand die behoort tot de doelgroep loonwaardesubsidie bestaat volgens de landelijke regelgeving recht op een loonwaardesubsidie.

De loonwaarde wordt door het college vastgesteld in een praktijksituatie, bijvoorbeeld een proefplaatsing, met betrokkenheid van zowel de werkzoekende/werknemer als van de werkgever. Van beiden wordt medewerking verwacht aan het onderzoek. De werknemer moet zich naar vermogen inzetten, van de werkgever wordt verwacht dat hij de nodige begeleiding en aansturing biedt en in het algemeen als een goed werkgever optreedt.

Wanneer niet aan deze voorwaarden is voldaan wordt geen loonwaarde vastgesteld door het college, en ontstaat voor de werkgever geen recht op loonwaardesubsidie.

De methode die het college hanteert voor het bepalen van de loonwaarde wordt gekozen in samenspraak met vertegenwoordigers van het UWV en de regiogemeenten binnen de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, zoals is afgesproken in de zogenoemde Werkkamer waar de afspraken uit het sociaal akkoord van 11 april 2013 nader zijn uitgewerkt. De methode moet voldoen aan de landelijke regels; hij kan worden ingekocht of door de gemeente zelf worden ontwikkeld. Het is van belang dat een zorgvuldige, zo objectief mogelijke vaststelling van de loonwaarde plaatsvindt. De loonwaarde moet de prestatie van de werknemer weergeven. Belangrijke aspecten hierbij zijn kwaliteit van de productie, werktempo en de productieve tijd van de werknemer, vergeleken met een gemiddelde werknemer in een functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst bij de werkzaamheden van de potentiële werknemer ligt.

De keuze van het college voor een bepaalde methodiek om de loonwaarde te bepalen wordt samen met een beschrijving van de methodiek bekendgemaakt. Ook stelt het college de raad hiervan in kennis.

Artikel 3.3 - Compensatie voor bedrijfskosten

Uit de opbrengst van de productie van een werknemer binnen een bedrijf worden niet alleen de loonkosten van deze werknemer bekostigd, maar ook andere bedrijfskosten. Op het niveau van het wettelijk minimumloon heeft een werkgever circa € 22.000 aan loonkosten en al snel € 8.000 aan andere bedrijfskosten. In een baan (fulltime) op het niveau van het minimumloon wordt dus al snel een productiviteit gevraagd van € 30.000 per jaar. Per gewerkt uur gaat dit richting 20 euro aan verwachte productiviteit van een gemiddelde werknemer; dit staat nog los van de bijdrage aan het rendement dat een bedrijf verwacht te behalen. Bij een loonwaarde van 50% WML is de waarde van de verwachte productie van een fulltime werknemer ongeveer € 15.000 per jaar. Hieruit kan de werkgever de helft van de loonkosten betalen, € 11.000 - voor de andere helft wordt hij gecompenseerd met een loonwaardesubsidie -, maar ook de helft (€ 4.000) van de overige bedrijfskosten (het genoemde bedrag van € 8.000).

Het college kan aan de werkgever hiervoor compensatie bieden. De vorm en omvang van deze compensatie is uit te werken in nadere regels. Als maximale duur van de compensatie is een periode van drie jaar aangehouden. Deze duur is gelijk aan de maximale duur van de premiekorting of mobiliteitsbonus waarop een werkgever recht heeft wanneer deze een arbeidsgehandicapte in dienst neemt (zie art. 49 van de Wet financiering sociale verzekeringen). Overigens is deze premiekorting voor arbeidsgehandicapten vooralsnog niet van toepassing voor mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet. Mede vanuit de G4 is hier wel op aangedrongen, zodat de randvoorwaarden voor werkgevers voor het in dienst nemen van iemand met een beperkte loonwaarde meer gelijk zijn, ongeacht de uitkeringsregeling waaronder iemand valt of viel.

Artikel 3.4 - Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

Voorheen was het UWV verantwoordelijk voor het inzetten van zogenoemde werknemersvoorzieningen, ook waar het ging om personen met een structurele functionele beperking binnen de WWB-doelgroep. Vanaf 1 januari 2015 gaat deze verantwoordelijkheid over op gemeenten. Het gaat om de volgende categorieën voorzieningen:

a. Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van het eigen vervoermiddelen of van een vergoeding voor ander vervoer.
b. Intermediaire voorzieningen: voor medewerkers met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. doventolk of voorleeshulp.

c. Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.
d. Noodzakelijke persoonlijke ondersteuning: begeleiding op de werkplek of tijdens een proefplaatsing.

De VNG heeft aangegeven de tolk gebarentaal voor het werk in het kader van de Participatiewet landelijk te kunnen en willen (laten) uitvoeren. De leden van de VNG hebben op de algemene ledenvergadering van 18 juni 2014 hiermee ingestemd. Ook voor de meeneembare voorzieningen, waarbij het gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben gemeenten in VNG-verband besloten om deze landelijk te coördineren.

Voor de organisatie van jobcoaching en vervoersvoorzieningen bestaan geen landelijke afspraken. Met jobcoaching bestaat de nodige ervaring binnen de gemeente Amsterdam. In G4-verband wordt met het oog op de Participatiewet gewerkt aan een geharmoniseerde jobcoachvoorziening. Bij het aanbieden van vervoersvoorzieningen ligt het voor de hand dat samenhang wordt gezocht met vergelijkbare voorzieningen in het kader van de WMO.

De inhoud en omvang van voorzieningen worden in nadere regels opgenomen. Ook kan het college regels stellen met betrekking tot het hanteren van een eigen bijdrage, een inkomens- en/of vermogensgrens.

Artikel 3.5 - Persoonlijke voorzieningen zelfstandigen

Personen behorend tot de doelgroep van de verordening die als zelfstandige starten of actief zijn, kunnen net als werknemers/werkzoekenden, in geval van een arbeidsbeperking aanspraak maken op een persoonlijke voorziening. Een zelfstandige aan wie een voorziening is toegekend, kan deze ook na afloop van een eventuele bijstandsuitkering voor zelfstandigen blijven ontvangen. De zelfstandige die een voorziening ontvangt , blijft namelijk behoren tot de doelgroep van de verordening (derde lid), vergelijkbaar met een werknemer die dank zij de inzet van een voorziening geen bijstandgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde is.

Artikel 3.6 - Compensatie voor ziekteverzuimrisico (“No Risk”)

Tot 2015 konden alle werkzoekenden met een structurele functionele beperking onder de Ziektewet (ZW) vallen. In de eerste plaats ging het om mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, zoals de Wajong of de Wia. Ook voormalige rechthebbenden op zo’n uitkering vielen als werknemer nog vijf jaar onder de Ziektewet. Maar ook WWB-gerechtigden met een structurele functionele beperking konden bij het UWV als werknemer een beroep doen op de Ziektewet. Daarmee werd het loonrisico voor de werkgever bij uitval door ziekte van de werknemer sterk beperkt.

Met de invoering van de Participatiewet gaat middelen voor bestaande bijstandsgerechtigden en nieuwe werkzoekenden met een arbeidsbeperking van het UWV over naar gemeenten. Volgens de wet moet de gemeente bij verordening bepalen voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonwaardesubsidie ontvangt (voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; de Ziektewet blijft namelijk behalve voor bijvoorbeeld Wajong-gerechtigden, ook van toepassing voor personen die vijf jaar tevoren Wajong-gerechtigd waren of bijvoorbeeld een SW-indicatie hadden).

Gemeenten kunnen een polis inkopen; Amsterdam heeft hier ervaring mee. De betreffende verzekeringspolis is aanzienlijk soberder dan de ZW: zo is de duur ervan beperkt, tot een halfjaar of een jaar. Ook worden geen loonkosten vergoed over de eerste twee weken nadat iemand door ziekte is uitgevallen.

De voorwaarden die Amsterdam hanteert bij het aanbieden van een verzekering voor loonkosten tijdens ziekte is dat het gaat om iemand met een loonwaarde die als gevolg van een arbeidsbeperking of andere reden lager is dan het WML-niveau of een verhoogd verzuimrisico heeft, en dat de werkgever een dienstverband aangaat voor ten minste zes maanden. De omvang en duur van de dekking wordt door het college bij nadere regels vastgesteld.

Een andere optie die gemeenten hebben is om zelf een voorziening te treffen om het verzuimrisico voor werkgevers te beperken. Daarbij geldt dat het werkgeversrisico lager is naarmate de loonwaarde van een werknemer lager is (daarbij wordt een deel van de loonkosten namelijk gecompenseerd met een loonwaardesubsidie). In de mogelijkheid van een andere vorm van compensatie voor verzuimrisico voorziet het vierde lid.

Artikel 3.7 - Beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, een gemeentelijke deelneming of een stichting die met de gemeente is verbonden, zoals Pantar. Ook kunnen personen bijvoorbeeld via een detachering in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken. De verordening maakt hierin geen keuze, maar laat het college vrij in de wijze waarop het werkgeverschap voor de voorziening beschut werk wordt georganiseerd.

Onderdeel van de voorziening beschut werk zijn de loonwaardesubsidie, een eventuele compensatie voor bedrijfskosten, een of meer persoonlijke voorzieningen en een compensatie voor verzuimrisico conform het bepaalde bij of ter uitwerking de artikelen 3.2, 3.3, 4.4 en 3.6. Het bedrag of de duur van deze voorzieningen kan het college aan maxima binden. In deze gevallen zijn voor de inrichting van de voorziening beschut werk generieke regels van toepassing. Het derde lid biedt daarnaast de mogelijkheid dat het college een of meer aanbestedingen organiseert, waarbij van generieke regels kan worden afgeweken. Op deze manier kan het college afspraken maken met werkgevers over de voorwaarden waaronder zij mensen in de doelgroep beschut werk een dergelijke dienstbetrekking kunnen aanbieden.

Artikel 4.1 - Verlening studietoeslag

Bij amendement is in de Participatiewet een individuele studietoeslag geïntroduceerd, naar analogie van de studieregeling in de Wajong. De achtergrond van de regeling is, dat jongeren met een beperking minder goed in staat zijn hun opleiding te combineren met werk. De studieregeling is bedoeld om te voorkomen dat zij hierdoor vaker en meer moeten lenen dan jongeren die naast hun opleiding wel kunnen werken.

De gemeente moet bij verordening regels vaststellen voor een studietoeslag aan studerende jongeren met een arbeidsbeperking. Wettelijke voorwaarden zijn dat ze 18 jaar of ouder zijn, studiefinanciering (WSF 2000) of een tegemoetkoming in de schoolkosten (WTOS 18) ontvangen, en geen in aanmerking te nemen vermogen hebben. De individuele studietoeslag wordt verstrekt in de vorm van bijzondere bijstand (art. 5, onderdeel d, van de wet).

De studietoeslag wordt verleend op aanvraag. Voor de vaststelling of de aanvrager gezien diens arbeidsbeperkingen behoort tot de doelgroep, wordt aangesloten bij de wijze waarop de vaststelling gebeurt voor niet-studerenden.

Artikel 4.2 - Hoogte individuele studietoeslag

In de studieregeling onder de Wajong bedraagt de toeslag 25% van het wettelijk minimum(jeugd)loon. Hierbij wordt in de verordening aangesloten. De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kent alleen bruto bedragen. Bijstand werkt met netto bedragen. Daarom wordt de gehuwdennorm uit de Participatiewet als referentie genomen als netto vertaling van het voltijdsminimumloon voor 23 jaar en ouder. De lagere percentages voor jongeren tot 23 jaar zijn gebaseerd op de verhouding [wettelijk minimumjeugdloon / wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder]. Op basis van het bijstandsniveau zoals dit eind 2014 gold (€ 1.291,52 voor een echtpaar) varieert de studietoeslag van € 193,73 tot het € 322,88.

Anders dan bij de Wajong-regeling geldt voor jongeren tot 21 jaar één bedrag, afgeleid van het jeugdloon voor een 20-jarige. Aanpassing van het bedrag bij de 19e en de 20e verjaardag vergt een investering in aanpassing van de ict, die niet in verhouding staat tot de omvang van de regeling.

Artikel 4.5 - Nadere regels

Een eventueel vermogen van de aanvrager is op grond van de wet relevant voor het recht op studietoeslag. Bij nadere regels wordt invulling gegeven aan de wijze waarop het college rekening houdt met inkomsten van de aanvrager of met andere omstandigheden van de aanvrager, zoals zijn woon- of gezinssituatie.

Artikel 5.1 - Maatregelen bij misbruik en oneigenlijk gebruik van voorzieningen

Bij misbruik en oneigenlijk gebruik bestaat de mogelijkheid betalingen in het kader van bepaalde voorzieningen terug te vorderen. Het gaat hierbij om betaalde premies en vergoedingen aan personen, behorend tot de doelgroep, en om subsidies en andere tegemoetkomingen, betaald aan werkgevers. Wanneer het recht op individuele studietoeslag wordt ingetrokken voorziet de wet in mogelijkheden tot terugvordering, nu het bij deze toeslag gaat om een vorm van bijstand.

Artikel 6.1 - Overgangsbepalingen

In het algemeen geldt dat voorzieningen die onder de Wet werk en bijstand en de Re-integratie¬verordening (oud) zijn ingezet, gelden als voorziening krachtens de Re-integratieverordening Participatiewet. Daarmee zijn alle regels in de verordening van toepassing op al lopende voorzieningen.

Voor voormalige ID- en WIW-gesubsidieerde banen is de gemeentelijke rol, zoals deze was opgenomen in artikel 6 van de Re-integratieverordening (oud) – overgenomen in het tweede tot en met vierde lid, met verwijzing naar de overgangsbepaling art. 78d van de Participatiewet.

Voor deelnemers aan participatieplaatsen kende de Re-integratieverordening (oud) regels met betrekking tot een recht op een halfjaarlijkse premie en het periodiek overwegen van een scholingsaanbod. De wet draagt gemeenten uitdrukkelijk op om bij verordening regels hiervoor vast te stellen. Deze oude regels blijven van kracht voor deelnemers aan participatieplaatsen die doorlopen in 2015.

De bepalingen waarvan de werking vanaf 1 januari 2015 doorloopt, luiden als volgt:

- Derde lid van artikel 8 van de Re-integratieverordening (oud)
  3. Ten aanzien van de persoon behorend tot de doelgroep, die additionele werkzaamheden verricht op een participatieplaats, overweegt het College jaarlijks met inachtneming van artikel 10a van de WWB het aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling in de vorm van scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.

- Vierde en vijfde lid van artikel 12 van de Re-integratieverordening (oud):
  4. Aan de persoon behorend tot de doelgroep wordt telkens nadat deze gedurende zes maanden op een participatieplaats naar het oordeel van het College voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, een premie verstrekt die 10% bedraagt van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de WWB.
  5. Na beëindiging van de deelname aan een participatieplaats kan het College aan de belanghebbende nog éénmaal een premie als bedoeld in het vorige lid verstrekken indien deze gedurende zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling.
     III. de Verordening WSW, vastgesteld bij zijn besluit van 23 april 2008 (Gemeenteblad 2008, afd. 3A, nr. 72/162) en laatstelijk gewijzigd bij zijn besluit van 18 december 2013 (Gemeenteblad 2013, afd. 3A, nr. 279/1107), met ingang van 1 januari 2015 te wijzigen als volgt:
     a. hoofdstuk 2 Wachtlijst komt te vervallen;
     b. in artikel 4.9, eerste lid, wordt 'Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2012' gewijzigd in: Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;
     c. artikel 5.1 komt te luiden als volgt:

Het college is bevoegd een uitsluitend recht als bedoeld in artikel 1.1. van de Aanbestedingswet 2012 te verlenen aan de uitvoeringsorganisatie met betrekking tot opdrachten van de gemeente aan deze rechtspersoon.;

IV.met ingang van 1 januari 2015 de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, vastgesteld bij zijn besluit van 11 december 2003 (Gemeenteblad 2003, afd. 3A,

nr. 245/707) en laatstelijk gewijzigd bij zijn besluit van 22 december 2011 (Gemeenteblad 2011, afd. 3A, nr. 261/1207), in te trekken;

V.te bepalen dat dit besluit in werking treedt op 1 januari 2015.

V. Aldus besloten door de gemeenteraad voornoemd

V. in zijn vergadering op 26 november 2014.

De plv. voorzitter

Gemeente Amsterdam

E.Ünver

De raadsgriffier

mr. M. Pe